

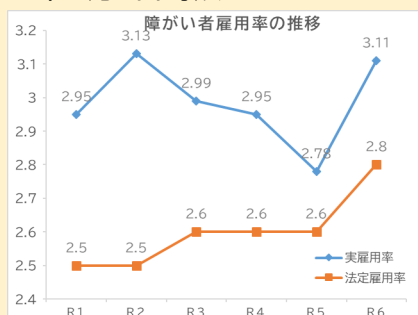
趣旨

- 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、令和2年3月に「三重県職員障がい者活躍推進計画」を策定し、障がい者雇用の促進と、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んできました。
- 令和6年度末での計画期間満了に伴い、引き続き、障がいのある職員を含めた職員一人ひとりが、その特性や個性に応じた能力を発揮できる職場づくりに取り組み、障がいのある職員の定着・活躍に向けた取組をより一層推進するため、「第2期三重県職員障がい者活躍推進計画」を策定します。

現状と今後の方向性

①障がい者雇用率

知事部局(議会事務局含む)の障がい者雇用率
令和6年6月1日時点・・・3.11%



- ✓ 令和6年6月1日時点での目標(3.45%)は達成できていない状況。

②障がいのある職員の職場定着

新たに採用された職員の離職人数

	R2	R3	R4	R5	R6
常勤職員 1年未満の離職	0人	0人	0人	0人	0人
非常勤職員 6ヶ月未満の離職	0人	0人	0人	0人	0人

- ✓ 各年度において、離職者の実績はなく、目標は達成できている。

【今後の方向性】

- 引き続き、障がいのある職員の雇用と職場定着を進めていく。

③職員の意見

(障がい者活躍推進チーム・職員アンケート等)

- 配慮事項については、所属全体での理解が必要。
- 障がいのある職員やその所属長等が所属以外でも相談ができる体制があることが望ましい。
- 障がいのある職員のコミュニティがないので、当事者同士が話せる機会があると良い。

- 職員一人ひとりに応じた適切な配慮事項を把握し、職員の活躍を支援していく。
- 障がいのある職員やその所属へのフォロー体制を整えとともに、職員が悩み等を相談できる体制の整備を進めていく。

今後の方向性等をふまえた新たな計画を策定

計画の概要

【計画期間】

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

【策定主体】

知事部局及び労働委員会

他の任命権者とも互いに連携しながら取組を進めます

【目標】

1. 採用に関する目標

実雇用率: 令和11年6月1日時点の雇用率 3.45% 以上

2. 定着に関する目標

定着状況の確認

- ・新たに採用された障がいのある職員の離職防止
(常勤職員: 1年未満の離職なし)
(非常勤職員: 6ヶ月未満の離職なし)

主な取組内容

1 推進体制等の整備

- (1) 推進体制の整備
- (2) 相談体制の整備

NEW 職場相談支援員(仮称)の設置 等

2 障がい者に対する理解の促進

- (1) 所属長向け研修の実施
- (2) 職員向け研修の実施
- (3) 就労パスポート等を活用した理解の促進 等

3 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- (1) 多様な採用形態の検討
- (2) 職場での能力発揮
- NEW (3) 障がいのある職員同士の交流 等

4 職場環境の整備

- (1) 共に働きやすい施設整備等
- (2) 対話の促進による働きやすい職場環境づくり
- (3) 柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討 等

【相談体制】

